

Melina Kivioja
Anneliina Peltomaa

TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI
LASTENSUOJELULAITOKSESSA

”Yhdessä eteenpäin - eväitä työyhteisön hyvinvointiin”

Sosiaalialan koulutusohjelma
2016

TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Kivioja, Melina
Peltomaa, Anneliina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Toukokuu 2016
Ohjaaja: Ahosmäki, Merja
Sivumäärä: 42
Liitteitä:2

Asiasanat: lastensuojelu, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

Opinnäytetyössämme kartoitimme pitkäaikaissijoitettujen lasten laitoksien työyhteisöjen työhyvinvointia. Kartoitus toteutettiin pitkäaikaissijoitettujen laitoksissa. Opinnäytetyömme toteutettiin projektiluonteisesti.

Kartoituksen kohderyhmänä olivat kyseisten yksiköiden henkilökunta. Laadimme yksiköihin avoimista kysymyksistä muodostuvan kyselyn, jonka toteutimme e-lomakkeella. Tarkoituksena oli nostaa esiin työyhteisöstä ja sen toimivuudesta uusia kokemuksia ja näkemyksiä. Tämän kartoituksen perusteella kokosimme työyhteisöihin työhyvinvointia käsittelevän kansion: ”Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin”.

Työhyvinvointi ja lastensuojelu ovat erittäin ajankohtaisia aiheita, jotka ovat tulleet esille myös median eri tiedotusvälineissä. Aihe myös puhuttaa laajasti koko lastensuojelun henkilöstöä. Tavoitteenamme oli saada laitosten työntekijät ajattelemaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, erityisesti oman käytöksen vaikuttavuutta koko työyhteisöön. Pyrimme tällä tavoin saamaan kyseisille työyhteisöille keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

”Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin” lopputuotoksen esittelytilaisuudessa avasimme tekemäämme kansiota ja sen sisältöjä. Kansio on väline, johon työntekijät voivat palata aika ajoin ja pysähtyä pohtimaan työyhteisön hyvinvointia.

WELFARE OF THE WORK COMMUNITY IN CHILDREN'S HOME

Kivioja, Melina

Peltomaa, Anneliina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Bachelor of social services

May 2016

Supervisor: Ahosmäki Merja

Number of pages: 42

Appendices: 2

Keywords: child protection, work welfare, communality

In our thesis we mapped out the well-being of workers in children's homes. The survey was a children's home. Our study was carried out as a project.

The target group of the survey were the staff of those units. We prepare units consisting of open questions the survey, which we carried out the e-form. The aim was to raise the working community and the functioning of the emerging experiences and views. This survey we used to make well-being at the folder: "Forward Together - tools for occupational well-being".

Occupational well-being and protection of children are very topical issues that have been raised in the media. Subject also a hot topic extensively throughout the child protection staff. Our goal was to get the children's employees think about things related to employee wellbeing, in particular the impact of their own behavior throughout the working community. We try in this way to get these working communities the means to maintain and develop well-being.

"Forward Together - tools for wellbeing at work" folder in the presentation we made, we opened the folder and its contents. A folder is a tool which the employees are able to return and to consider the welfare of the staff.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI.....	7
2.1	Monialaista työhyvinvointia	7
2.2	Yhteisöllisyys.....	8
2.3	Työyhteisö	10
2.3.1	Myönteinen yhteisöllisyys.....	11
2.3.2	Arvostus ja luottamus.....	12
2.3.3	Kielteinen yhteisöllisyys	13
3	LASTENSUOJELUASIAKKUUS	14
3.1	Lastensuojelun tarkoitus	14
3.2	Kun asiakkuus on ajankohtaista.....	14
3.3	Kun avohuollon tukitoimet eivät riitä.....	16
3.4	Sijoitukset lastensuojelulaitoksiin.....	16
3.4.1	Kodin olosuhteet	17
3.4.2	Lapsen ongelmakäyttäytyminen.....	17
4	ARKI LASTENSUOJELULAITOKSESSA.....	19
4.1	Lastensuojelulaitokset.....	19
4.1	Kasvuolot ja toimitilat	19
4.2	Henkilöstö	20
4.3	Elämää lastensuojelulaitoksessa	20
4.4	Arjen haasteet	22
4.5	Yhteiset pelisäännöt	23
5	TAUSTAKARTOITUKSEN TULOKSET.....	24
5.1	Kartoituksen tausta	24
5.2	Työyhteisön hyvinvointi	24
5.2.1	Käsitys työhyvinvoinnista.....	24
5.2.2	Työyhteisön hyvät puolet	25
5.2.3	Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen	26
5.3	Työpaikan yhteisöllisyys	27
5.3.1	Yhteisöllisyyden näkyvyys	27
5.3.2	Ratkaisukeskeisyys.....	28
5.3.3	Tavoitteellisuus	29
5.4	Arvostus työyhteisössä	30
5.5	Yksilönä työyhteisössä	32
5.6	Sana on vapaa	32
6	PROJEKTIN ETENEMINEN	33

6.1	Projektin tausta	33
6.2	Opinnäyteyön työelämäyhteys	34
6.3	Projektin tarkoitus ja tavoite	34
6.4	Aineistonkeruu ja eettisyys	34
6.5	Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin -kansio.....	35
6.6	“Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin” –kansion esittely	36
6.7	Tilaisuuden toteutuminen	36
7	POHDINTAA.....	37
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössämme kartoitamme pitkäaikaissijoitettujen lasten laitoksien työyhteisöjen työhyvinvointia. Yhteistyötaholta saimme toiveen, että projektimme toteutuisi pitkäaikaissijoitettujen laitoksissa. Toimeksiantajamme halusi pysyä nimettömänä, joten emme voi opinnäytetyössämme nimetä yhteistyötahoamme.

Kartoituksen kohderyhmänä olivat kyseisten yksiköiden henkilökunta. Laadimme yksiköihin avoimista kysymyksistä muodostuvan kyselyn, jonka toteutimme e-lomakkeella. Tarkoituksena oli nostaa esiin työyhteisöstä ja sen toimivuudesta nousevia kokemuksia ja näkemyksiä. Tämän kartoituksen perusteella kokosimme työyhteisöihin työhyvinvointia käsittelevän kansion: ”Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin”.

Työyhteisön hyvinvoinnin merkittävyys on konkretisoitunut ja korostunut meille harjoittelujaksojen ja kertyneen työkokemuksen kautta. Halusimme tehdä opinnäytetyön tähän aihealueeseen liittyen ja lopullinen opinnäytetyöaiheemme räätälöitiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Työhyvinvointi ja lastensuojelu ovat erittäin ajankohtaisia aiheita, jotka ovat tulleet esille myös median eri tiedotusvälineissä. Aihe myös puhuttaa laajasti koko lastensuojelun henkilöstöä. Tarkoituksena oli nostaa esiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden kehittämismahdollisuuksia. Tavoitteenamme oli saada laitosten työntekijät ajattelemaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, erityisesti oman käytöksen vaikuttavuutta koko työyhteisöön. Pyrimme tällä tavoin saamaan kyseisille työyhteisöille keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Tämä opinnäytetyö auttaa hahmottamaan työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä, auttaa ylläpitämään ja kehittämään toimivaa sekä hyvinvoivaa työyhteisöä. Perehdymme työntekijöiden hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja sen vaikutuksiin työyhteisössä.

Tulevina sosiaalialan ammattilaisina saimme konkreettista tietoa siitä, miten työntekijät kokevat työyhteisönsä ja sen tuomat haasteet. Lisäksi perehdyimme, kuinka

voimme itse tulevaisuudessa vaikuttaa työyhteisöön ja sen hyvinvointiin. Opinnäytetyötämme tehdessä harjaannuimme tiedon etsinnässä ja sen määrittämisessä, päättely- ja argumentaatiotaidoissa sekä prosessinomaisessa työskentelyssä.

2 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

2.1 Monialaista työhyvinvointia

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Tässä opinnäytetyössämme kuitenkin perehdymme pääasiassa sosiaaliseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin, kuten yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja luottamukseen. Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja sille löytyy useita erilaisia määritelmiä ja selityksiä. Olennaista on huomata, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, tämän vuoksi työhyvinvointia pitää tarkkailla kokonaisvaltaisesti. Jos työhyvinvoinnin jollakin osa alueella on ongelmia, heijastuu se koko työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvointi on paljon puhuttu aihe niin työpaikoilla kuin mediassa. Tästä huolimatta käsite on monelle organisaatiolle ja yksilölle melko yksipuolinen. Työhyvinvointi ja siihen panostaminen tuovat ihmiselle usein mieleen fyysisen hyvinvoinnin, ergonomian tai taukojumpat. Täytyy kuitenkin muistaa, että fyysinen hyvinvointi on vain pieni osa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Nykyään työhyvinvoinnin muut osa-alueet ovatkin saaneet enemmän huomiota. (Virolainen 2012,11.)

Työ, sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi muodostavat työhyvinvoinnin. Työhyvinvointi lisääntyy motivoivan ja hyvän johtamisen avulla, jossa huomioidaan työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin kohotesa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen korostuu ja näin esimerkiksi sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja Terveysministeriön www-sivut 2016.)

Työhyvinvointi on jatkuvassa muutoksessa oleva ilmiö, joka muodostuu organisaation jokapäiväisestä toiminnasta. Yhden määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa

taa työelämän positiivista laatua. Työntekijään, työyhteisöön, työhön ja koko organisaatioon vaikuttavat tekijät näin ollen vaikuttavat työhyvinvointiin. (Kaivola & Lau-
nila 2007, 128.)

Kun ihminen ja työ eivät sovi yhteen, voidaan puhua työpahoinvoinnista. Kun työ ei sovi ihmiselle, ihminen väsyä ennen aikaisesta ja liiallisesti. Jos hänellä on työpahoinvointia, saattaa hänen mielessään olla lausahdus: ”Olen täällä vain töissä.” Kun mielessä on tämä lause, emme pysty tai halua antaa parasta itsestämme. Työpahoinvointi näkyy myös vapaa-ajalla, sillä työ imaisee ison osan energiaa ja aikaa päivästä. Aikaansaaminen on tällöin haasteellisempaa kuin aiemmin, eli toimintakykymme laskee työpahoinvoinnin myötä. Aktiivisuuden ja toiminnallisuuden tilalle tulevat riittämättömyyden tunne, uupumus ja masennus. Joskus tilanne voi mennä niin pitkälle, että tarvitsemme korjaavia toimenpiteitä, kuten armollisuutta, kuormituksen kohtuullistamista ja avun hakemista. (Luukkala 2011, 47.)

2.2 Yhteisöllisyys

Käsite yhteisöllisyys on ollut paljon esillä viime vuosina, myös työelämän näkökulmasta. Yhteisöllisyys koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, vuorovaikutuksesta, luottamuksesta ja yhteenkuuluvaisuuden tunteesta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9-11.) Yhteisöllisyydellä on ydin, joka on liittynyt kaikkiin yksilöihin, jotka yhdessä muodostavat yhteisöllisyyden (Jäppinen 201, 20).

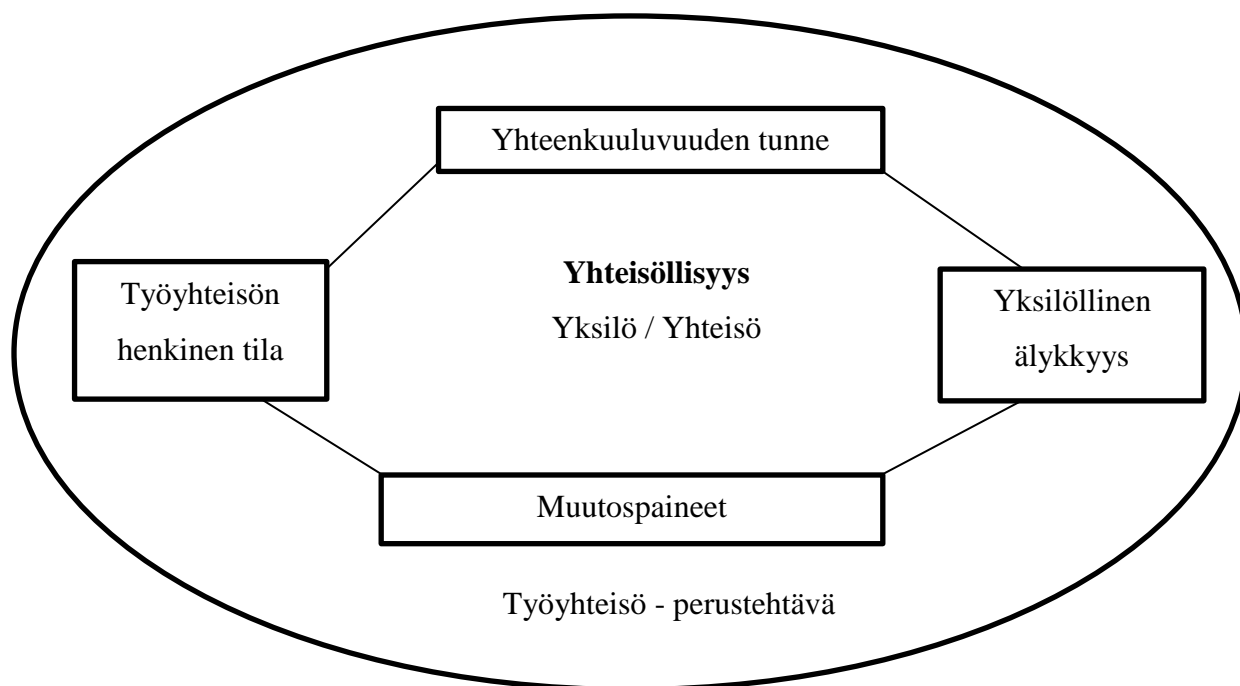
Yhteisöllisyys on yksi työmme tärkeimmistä näkökulmista. Lastensuojelulaitoksissa työskennellään yhteistyötä ja tiimityötä tehden. Myös lapset muodostavat yhteisön, johon osana myös kaikki työntekijät kuuluvat. Lastensuojelulaitoksessa tehdään kolmivuorotyötä ja tästä johtuen tiedonkulku on erittäin tärkeää. Yhteisöllisyys tukee hyvää ja oikeanlaista tiedonkulkua. Lisäksi yhteisöllisyys on olennainen osa työhyvinvointia. Yhteisöllisyys on myös yksi käytetyimmistä työmenetelmistä ja –välineistä lastensuojelulaitoksissa.

Parhaimmillaan yhteisöllisyys tulee esiin me-henkenä ja yhteenkuuluvuutena. Yhteisöllisyys tukee työelämässä hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja sen tuloksia. Yhteisöllisyys työyhteisössä edellyttää koko organisaation yhteisiä ponnistuksia ja keskinäistä ymmärrystä. Yhteisöllisyyden ongelmat liittyvät menettämisen ja luopumisen pelkoon. (Launila & Kaivola 2007, 77-79.)

Työhyvinvointi tehdään yhdessä. Sen edistäminen kuuluu työnantajalle ja työntekijöille. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta ammatillisuudesta ja työkyvystä. Jokainen yksilö voi vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (Sosiaali- ja Terveysministeriön www-sivut 2016.)

Jokaisella ihmisellä on luonnollinen liittymisen tarve. Ihminen haluaa kuulua osaksi isompaa kokonaisuutta. Ihmisen löytäessä yhteisön, joka edustaa hänen omia arvojaan on siihen luontevampaa liittyä. (Kaivola & Launila 2007,78.)

Kuva 1. Yhteisöllisyyden kehitystekijät työyhteisössä. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia (Paasivaara & Nikkilä 2010, 31).



2.3 Työyhteisö

Oleellinen osa työmotivaatiota ja työhyvinvointia ovat työhön liittyvät ihmissuhteet. Kun työyhteisö on avoin ja luottamuksellinen, myös työn tulos on huomattavasti parempaa. (Rauramo 2012,104.)

Yhteenkuuluvuuden tunne ja sosiaalisten suhteet ovat olennaiset tunnuspiirteet yhteisölle. Työpaikka voi olla tämän kaltainen yhteisö. Avoin ja kannustava ilmapiiri näkyvät hyvässä työyhteisössä ja tällöin myös ongelmista puhuminen on helppoa. Tämänlaisissa työyhteisöissä tieto kulkee hyvin yhteisön sisällä ja jokaisella yhteisöön kuuluvalla yksilöllä on vaikutusmahdollisuuksia oman työyhteisön toimintaan ja omaan työhön. (Talentian www-sivut 2016.)

Työpaikan toimintakulttuuri rakentuu seuraavista elementeistä:

- arvostus, arvot, sitoutuminen, joustavuus, erilaisuuden hyödyntäminen (hyväksyminen) ja luovuus.
- Työpaikalla toteutuu yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus.
- Työolosuhteet ovat yleisesti hyvät.
- Sosiaalinen pääoma on korkealla.

(Talentian www-sivut 2016.)

Työyhteisön elämäntapa ja toimintatavat ovat kokonaisuus, jossa eri tekijät vaikuttavat toisiinsa ja näin myös riippuvat toisistaan. Työntekijöiden kuin esimiehenkin arvot, toiminta, ja asenteet ovat oleellisia työyhteisön elämäntapojen muodostumisessa, tämä näkyy käytännössä asiakkaisiin suhtautumisessa. Työyhteisön kehittämisen kannalta merkittävää on se, kuinka oppimiseen ja itsensä kehittämiseen asennoidutaan. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 33.) Toimiva työyhteisö tukee yksilön hyvinvointia ja jaksamista, joten se edistää koko henkilöstön hyvinvointia (Kaivola & Launila 2007, 133).

2.3.1 Myönteinen yhteisöllisyys

Kun työyhteisössä vallitsee myönteinen yhteisöllisyys, on jokaisen yksilön helppo tuntea yhteenkuuluvuutta ja osallistua toimintaan. Tällöin yhteisön jäsen kokee myös ylpeyttä yhteisöön kuulumisesta. Erilaisuuden ja yksilöllisyyden hyväksyminen mahdollistaa luovan toiminnan niin yksin kuin ryhmässä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 50.)

Mielestämme myönteistä yhteisöllisyyttä voidaan edesauttaa yhdessä sovitulla pelisäännöillä ja niitä jämäkästi noudattamalla. Kun kaikilla toimintatavat ja –periaatteet ovat yhdenmukaiset on jokaisen työntekijän helppo osallistua toimintaan. Lastensuojelulaitoksessa työtä tehdään pitkälti omalla persoonalla. Jokaisen työyhteisön jäsenen tuleekin tiedostaa yhteisön jäsenten erilaisuus ja antaa erilaisuudelle mahdollisuus. Erilaisuus tuo uusia näkökulmia asioihin.

Taulukko 1. Myönteisen yhteisöllisyyden ylläpidon ja edistämisen kannalta tärkeät tekijät. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia (Paasivaara & Nikkilä 2010, 50).

Tekijä	Miten saavutetaan
Yhteisöllisten tavoitteiden korostaminen (yksilöllisten sijasta)	<ul style="list-style-type: none"> - yhteiset hankkeet -tavoitteiden toteutumisesta iloitseminen -vuorovaikutus ja kommunikaatio -omaehtoinen osallistuminen yhteiseen toimintaan
Ylpeys jäsenyydestä	<ul style="list-style-type: none"> -yhteenkuuluvuuden tunne -toimivat suhteet työtovereihin -vapaamuotoinen ja työasioihin liittymätönkin yhdessäolo -erilaisuuden hyväksyminen
Kaikkien asiantuntemuksen ja osaamisen arvostaminen	<ul style="list-style-type: none"> -osallistumisen edistäminen -avoimuus ja asioista tiedottaminen -työmäärän kohtuullistaminen ja töiden priorisointi

Tulevaisuuteen suuntautuminen	-painopiste tulevaisuudessa -optimismi
-------------------------------	---

2.3.2 Arvostus ja luottamus

Arvostus näkyy konkreettisesti toisen huomioimisena ja kuuntelemisena. Näissä tilanteissa vastapuoli kokee tulleen kuulluksi ja nähdyksi kokonaisvaltaisena ihmisenä ja ihmiselle jää tunne, että hänet on otettu tosissaan. Arvostuksen näkyminen vuorovaikutuksessa edesauttaa positiivisuutta. Näin ihminen kokee arvostusta ja uskalttaa ottaa vastuuta osana työyhteisöä. Myös luottamus lisääntyy arvostuksen kautta. (Kaivola & Launila 2007,102.)

Luottamus muodostuu avoimuudesta ja avoimuus luottamuksesta. Positiiviset odotukset toisesta ihmisestä ovat luottamuksen lähtökohta. Työyhteisössä luottamuksen puutos näkyy jännittyneisyytenä ja epäluuloisuutena. Vuorovaikutus työntekijöiden välillä on niukkaa ja valta-asemia korostetaan. Kukaan ei uskalla paljastaa todellisia tunteitaan tai näkemyksiään, sillä kasvojen menettämisen pelko supistaa keskustelua. Usein virheiden sattuessa syyllisen etsiminen osoittautuu tärkeämmäksi kuin virheen korjaaminen, tällöin työntekijä ajaa omaa etuaan yhteisön edun edelle. (Kaivola & Launila 2007,98.)

Luottamuksen muodostuminen vie aikaa, mutta sen voi hajottaa hetkessä. Luottamusta edesauttaa sanojen ja tekojen yhteneväisyys. Kun sovitaan ja suunnitellaan jotakin, se myös toteutetaan sen mukaisesti ja jos jotakin muutoksia tulee, niistä ilmoitetaan heti kaikille asianosaisille. Rehellisyys ja aitous ovat peruselementtejä luottamuksessa, luottamusta tukee myös omien virheiden myöntäminen ja yhteistyöhön pyrkiminen. (Kaivola & Launila 2007,99.)

Toiminta työyhteisössä on viestien, kuten tietojen, arvioiden ja näkemysten välittämistä ja niihin vastaamista. Luottamus työyhteisön jäsenten kesken on yhteistyötä edellyttävä tekijä. Luottamuksen muodostumiseksi tarvitaan viestien aitoutta, niiden vastaanottamista ja hyväksyntää. Ongelma voi syntyä kun tunnesisältö ja asiasisältö

ovat ristiriidassa keskenään, silloin kuuntelija ei välttämättä ymmärrä, mitä toinen on sanomassa. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2016.)

Toimivassa työyhteisössä yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy luottamuksen varaan. Kun työyhteisössä on luottamusta, myös avoimuus lisääntyy. Avoimuus voidaan helposti havaita esimerkiksi kokouksissa, kun vuorovaikutuksen laatu ja määrä ovat huomattavia. Avoimuus näkyy riittävänä työhön liittyvien asioiden informaationa työntekijöiden välillä. Käyttäytymisessä avoimuus voi näkyä muun muassa omien mielipiteiden esiin nostamisena, puheen suoruutena ja johdonmukaisuutena niin positiivisissa kuin negatiivisissakin asioissa. (Rauramo 2012, 105-106.)

Lastensuojelulaitoksissa hyvänä esimerkkinä ovat raportit, joita pidetään vuoronvaihdotilanteissa. Tällöin käydään läpi yksitellen jokainen nuori ja hänen päivän kuulumisensa, jotta töihin tuleva vuoro on hyvin ajan tasalla nuorten tilanteista. Tehdessä kolmivuorotyötä saattaa kuitenkin työyhteisön jäsenten näkemisen välillä olla useita päiviä ja näin on ymmärrettävää, että työyhteisön jäsenet haluavat vaihtaa myös keskenään kuulumisia.

2.3.3 Kielteinen yhteisöllisyys

Kielteinen yhteisöllisyys on liitoksissa liialliseen saman mielisyyteen. Kun yhteisössä ovat yksilöt pyrkivät yhteiseen näkemykseen, he usein luopuvat omasta näkemyksestään ja jopa identiteetistään, sillä he sulautuvat yhteisön ja sen eheyden tunteeseen. Yhteisössä oleva kielteisyys korostuu, kun yhteisöllisyys on kielteistä. Tämä voi johtaa siihen, että työyhteisön kielteiset piirteet nousevat yhteisöä ylläpitäviksi ja tämä vaikuttaa yhteisön jäsenten vuorovaikutukseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 49.)

Vaihtoehtoisten toimintatapojen esittäminen yhteisössä vähenee huomattavasti, kun paineita tulee samanmielisyydestä ja yhdenmukaisuudesta. Tällöin yhteisön mahdolliset ristiriidat ohitetaan ja laitetaan niin sanotusti piiloon. Tämän kielteisen yhteisöllisyyden avaaminen vaatii sinnikkyyttä. Siihen kuuluu negatiivisten tunteiden, hämmennyksen ja joskus jopa ahdistuksenkin käsittelyä. Kielteistä yhteisöllisyyttä aihe-

uttavat usein käsittelemättömät riidat ja kielteisten tunteiden ylläpitäminen. Tämä voi tehdä töihin menemisestä todella hankalaa ja viedä motivaatiota työntekijältä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 49-50.)

3 LASTENSUOJELUASIAKKUUS

3.1 Lastensuojelun tarkoitus

Lastensuojelun on tarkoitus edistää lapsen kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun tulee tukea vanhempia, huoltajia ja muita vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun tarkoitus on ehkäistä lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttua riittävän ajoissa havaittuihin ongelmiin. Lapsen etu on ensisijainen, lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §4.)

Lastensuojelussa toimittaessa hienovaraisuus on tärkeää. Ensisijaisesti pyritään käyttämään avohuollon tukitoimia, ellei lapsen etu vaadi muuta. Jos sijaishuolto on tarpeen, on se järjestettävä viivytyksettä. Kun sijaishuoltoa toteutetaan, on otettava huomioon lapsen edun mukaisella tavalla tavoite perheen jälleen yhdistymisestä. Työyhteisön jäsenten on tärkeää muistaa arvostus ja luottamus asiakkaiden läheisverkoston kanssa toimiessa. Lastensuojelussa työntekijä törmää moniin taustoihin ja syihin, jotka johtavat lastensuojelun asiakkuuteen. Asiakkaiden lähtökohdat ja taustat ovat usein ristiriidassa työntekijän henkilökohtaisten arvojen ja moraalin kanssa. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että yhteisön jäsenillä on luottamuksellinen ja arvostava työote. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §4.)

3.2 Kun asiakkuus on ajankohtaista

Lastensuojeluasiakkuus alkaa, kun sosiaalityöntekijä toteaa palvelutarpeen arvioinnin perusteella, että lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä. Lapsi voi myös omalla käyttäytymisellään vaarantaa terveytensä ja ke-

hityksensä. Molemmissa tapauksissa lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §27.)

Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä ja vahvistaa vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatuskykyä ja -mahdollisuuksia. Avohuollon tukitoimia toteutetaan mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä lapsen ja vanhempien, huoltajien tai muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §34.)

Avohuollon tukitoimia ovat esimerkiksi lapsen taloudellinen ja muu tukeminen koulunkäynnissä, töissä, ammatissa, asunnon hankkimisessa tai läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä. Lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, tehostettu perhetyö, perhekuntoutus, päivähoito sekä muut lasta ja perhettä tukevat palvelut ovat oleellisia avohuollon tukitoimia. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §36.)

Myös Sijoituksia tehdään avohuollon tukitoimina. Avohuollon sijoitus on ennalta suunniteltu ja siinä edetään asiakassuunnitelman mukaisesti. Avohuollon sijoituksessa voidaan arvioida lapsen tuen tarvetta, kuntouttaa lasta tai järjestää lapselle väliaikaista huolenpitoa, esimerkiksi vanhemman sairauden tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Lastensuojelulaki 12.2.2010/88, 37 §.) Avohuollon sijoitusta ei lähtökohtaisesti voida toteuttaa ilman huoltajan suostumusta. Jos sijoitettava lapsi on täyttänyt 12 vuotta, myös häneltä tarvitaan suostumus. Avohuollon sijoituksen aikana huoltajalla säilyy täysioikeus päättää lapsen asioista, eikä lapsen ja huoltajan välistä yhteydenpitoa voida rajoittaa, eikä erillisiä rajoitustoimenpiteitä voida käyttää. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Avohuollon tukitoimena järjestetyt sijoitukset ovat toisinaan haastavia työntekijöille, varsinkin, jos sijoituspaikkana on laitos, jossa asuu myös huostaan otettuja lapsia. Useissa tapauksissa avohuollon sijoitukset ketjuttuvat ja parhaimmillaan sijoitusta jatketaan uudelleen ja uudelleen. Tämä johtuu siitä, että riittäviä perusteita huostaanotolle ei ole, mutta kotiinkaan lasta ei voida sijoittaa. Välillä lyhyemmät jaksot avohuollon tukitoimina riittävät, kun taas toisinaan ne johtavat lopulta huostaanottoon. Avohuollon kautta sijoitetuilla lapsilla on toisinaan kuva, että laitoksen säännöt

eivät koske heitä ja kaikesta voi sopia oman sosiaalityöntekijän kanssa erikseen. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §36.)

3.3 Kun avohuollon tukitoimet eivät riitä

Lapsi on otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos huolenpidolliset puutteet tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä ja kehitystä. Myös lapsi itse voi vaarantaa vakavasti terveyttään ja kehitystään esimerkiksi käyttämällä päihteitä, tekemällä rikollisia tekoja tai muulla rinnastettavalla käyttäytymisellä, jolloin huostaanotto on tarpeellista. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §40.)

Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, jos muut lastensuojelun toimet eivät olisi lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia. Muut toimet voivat myös osoittautua riittämättömiksi. Huostaanotto on usein myös lapselle vaikea asia, joka näkyy varsinkin sijoituksen alussa usein käytöshäiriöinä. Tämä puolestaan asettaa työntekijöille haasteita saada lapsi ymmärtämään oma etunsa. Työyhteisölle haasteellisia ovat myös tapaukset, joissa avohuollon sijoitus muuttuu huostaanotoksi, mutta sijoituspaikka on sama, kuin avohuollon sijoituksessa. Kun lapsi on avohuollon kautta sijoitettu, ovat lapsen huoltajat tiiviimmin mukana esimerkiksi päätöksen teossa, kun taas, huostaanoton tapahduttua päätösvalta siirtyy pääasiassa muille tahoille. Tämä on työntekijöille kuormittavaa, koska aina huoltajat eivät ole tietoisia tai ymmärrä roolinsa muutoksia. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §40.)

3.4 Sijoitukset lastensuojelulaitoksiin

Yleensä lastensuojelullisia toimia edellytetään kahden eri tahon ongelmien vuoksi. Lapsen terveys ja kehitys voi olla vaarassa kodin olosuhteiden vuoksi tai lapsen omasta käytöksestä johtuen. Monesti ongelmia havaitaan sekä kodin olosuhteissa että lapsen käytöksessä. Usein asiakkuuden alkaessa huostaanottohetkellä perusteet löytyvät yhtälailla molemmista. Huostaanoton taustatekijöiden on havaittu varsinkin

pienempien lasten kohdalla liittyvän lähes poikkeuksetta vanhempien ongelmiin. (Kataja 2012, 75-76.)

3.4.1 Kodin olosuhteet

Kodin olosuhteista johtuvien sijoitusten syitä on monia. Usein suurin syy on yksinkertaisesti kyvyttömyys vanhemmuuteen. Kasvatus on silloin epäjohtonmukaista ja vanhemmat eivät kykene tyydyttämään lapsen perustarpeita. Vanhemman päihteiden käyttö ja mielenterveysongelmat kulkevat usein käsi kädessä, tai ainakin sijoituksiin liittyy usein näihin liittyviä ongelmia. Vanhemman päihteiden käyttö onkin yleisin syy lastensuojeluasiakkuuden alkamiseen. (Kataja 2012, 80-81.)

Vanhemman yksinhuoltajuus taas esimerkiksi voi johtaa voimavarojen riittämättömyyteen, kun tarvittavia tukiverkostoja ei ole tai niitä ei osata käyttää apuna. Voimavarojen riittämättömyys näyttäytyy myös jonkinlaisena ”nykypäivän” ilmiönä, kun lapsiin niin sanotusti väsyttään. Tämä aiheuttaa harmillisesti myös lastensuojeluasiakkuuden väärinkäytöksiä, kun sijoituksia aletaan pitää enemmänkin päivähoitona. (Kataja 2012, 80-81.)

Perheristiriidat, kuten ongelmat vanhempien parisuhteessa, vanhempien ero tai nuoren riidat vanhempien kanssa voivat olla syynä asiakkuuksien alkamiselle. Epäselvää kuitenkin on kuinka monessa tapauksista vanhempien ja lasten riidat johtuvat lapsen ongelmakäyttäytymisestä. Monissa perheissä esiintyy elämänhallinnallisia ongelmia, jotka liittyvät puolestaan vaikeuksiin ylläpitää arkea. Elämänhallintaongelmilla tarkoitetaan muun muassa asumiseen ja taloudenhoitoon liittyviä ongelmia tai jatkuvia perhekokoonpanon muutoksia. (Kataja 2012, 80-81.)

3.4.2 Lapsen ongelmakäyttäytyminen

Kouluvaikeudet ovat yleisiä ongelmia lastensuojelulaitokseen sijoitetuille nuorille. Koulunkäyntivaikeudet johtuvat yleensä lapsen ongelmina sopeutua koulumaailman sääntöihin ja rutiineihin, usein johtuen siitä, ettei kotona ole opetettu sääntöjä ja rutiineja millään muullakaan elämän osa-alueella. Koulunkäyntiin liittyviin ongelmiin

liittyy myös usein muuta rajatonta käytöstä. Rajaton käytös on lapsen keino kapinoida hänelle asetettuja sääntöjä vastaan. Rajatonta käytöstä ovat esimerkiksi karkailu, katoamiset tai piittaamattomuus esimerkiksi kotiintuloaikoja kohtaan. Lastensuojelulaitoksissa kohdataankin asian tiimoilta usein ongelmia ja asia koetaan alkuun kuormittavana, koska lapsella ei välttämättä ole minkäänlaista taustaa säännöistä tai arjen toimivuudesta rajojen avulla. Lasten on toisinaan hyvin vaikeaa sopeutua uuteen muottiinsa. (Kataja 2012, 82-83.)

Monilla lastenkotilapsilla on taustallaan huumeita, alkoholia ja muita päihteitä. Lapsen ongelmallisen päihteiden käytön katsotaan olevan suora syy huostaanottoon, jos selkeää näyttöä löytyy. Päihteet ovat yleinen lasten tapa reagoida elämänsä ongelmiin, varsinkin, kun kukaan ei ole koskaan opettanut tai näyttänyt tervettä esimerkiksi, miten asioita voisi toisella tavalla käsitellä. Monet päihteelliset sekä päihteettömät lapset oireilevat psyykkisesti. Psyykkistä oireilua esiintyy masennuksena, ahdistuksena, itsetuhoisuutena sekä muina mielenterveydellisinä ongelmina. Aggressiivisuus ja häiriökäyttäytyminen ovat myös psyykkistä oireilua. Oireilun taustalla on usein elämän aikana koetut traumatisoivat kokemukset, mutta myös yhtäläillä päihteet aiheuttavat oireilua. (Kataja 2012, 82-83.)

Päihteet ja psyykkinen oireilu voivat myös olla aasinsilta rikolliseen käyttäytymiseen. Rikoksia tehdään paljon päihteiden alaisena. Usein muutokset ystäväpiirissä ovat varoitusmerkkejä siitä, että lapselle on tapahtumassa jotain uutta ja huolestuttavaa. Rikollinen käytös on suora ja selkeä merkki ongelmien ilmenemisestä. Tämän vuoksi myös lastensuojelulaitoksissa ollaan hyvin tarkkoja siitä, kenen kanssa nuoret kulkevat ja heitä opastetaan jatkuvasti välttämään tietynlaista huonoa seuraa, jotta myös muut ongelmat pysyisivät poissa. (Kataja 2012, 82-83.)

4 ARKI LASTENSUOJELULAITOKSESSA

4.1 Lastensuojelulaitokset

Lastenkodit ja koulukodit sekä näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset ovat laitoksia, joissa lapselle voidaan järjestää sijaishuoltoa sekä sijoitusta avohuollon tukitoimina (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §57).

Vaikka pitkäaikaissijoituksessa yleensä tavoiteltavin ratkaisu on sijoitus perheeseen, ei perheeseen sijoitus aina ole mahdollista, esimerkiksi, jos lapsi on hyvin vaikeahoitoinen. Lastenkodeissa arjesta pyritään tekemään mahdollisimman kodinomaista, kuntouttavaa sekä turvallista. Normaalin arjen lisäksi laitoksilla voi olla omia erityisalueita, osaamisen alueita sekä kiinnostuksen kohteita. Näitä erityispiirteitä kannattaa tarkastella siinä vaiheessa kun etsitään lapselle sopivinta sijaishuoltopaikkaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Tarkoituksenmukaisesti järjestetty avohuollon laitoshoido voi olla lapsen kannalta paras sijoitusvaihtoehto. Tällöin laitoshoidoon liittyy myös kiinteä työskentely lapsen vanhempien kanssa sekä tiivis yhteydenpito lapsen ja vanhempien kesken. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

4.1 Kasvuolot ja toimitilat

Lapsen hoidossa, kasvatuksessa ja kasvuolosten järjestämisessä tulee noudattaa, mitä lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain 1 §:ssä on säädetty. Lapsen yksityisyyttä on kunnioitettava ja hänen hoitonsa sekä kasvatuksensa on järjestettävä sen mukaisesti. Lastensuojelulaitoksissa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat sekä toimintavälineet. Laitoksessa voi olla yksi tai useampi asuinyksikkö. Yksiköt voivat toimia myös toisistaan erillisinä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §58.)

4.2 Henkilöstö

Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon sekä kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, §60.)

Lastensuojelulaitoksiin sijoitetuilla lapsilla ja nuorilla voi olla takanaan monia sijoituspaikkoja. Lapset ja nuoret voivat olla traumatisoituneita ja oireilla monin eri tavoin. Tämän takia on erityisen tärkeää, että henkilökunta on riittävän asiantunteva. Ammattitaito ja kokemus ovat ratkaisu monenlaisiin ongelmiin. (Saastamoinen 2010, 97.)

Kun työ on sopivan haastavaa ja tarjoaa henkilöstölle oppimiskokemuksia, mahdollistaa se oivalluksen tunteita, joka edesauttaa työn tuloksellisuutta ja hyvinvointia sekä sen kehittymistä. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat myös henkilöstön organisointitaidot, kyky muuttaa ja kehittää työtapojaan sekä työskentely ympäristöön. (Rauramo 2012, 156.)

4.3 Elämää lastensuojelulaitoksessa

Lasten sijoitusperusteilla ja taustoilla on luonnollisesti suora vaikutus lastenkodin arkeen ja sen työnkuvaan sekä työn tarjoamiin jokapäiväisiin haasteisiin. Normaali arki lastensuojelulaitoksissa perustuu seuraavan laisiin asioihin.

Päivärytmi laitoksissa on mahdollisimman säännöllinen ja rutinoitunut. Säännöllisyys edesauttaa ennustettavuutta, turvallisuutta ja elämänhallintaa lasten elämässä. Päivät laitoksissa etenevät normaalien rutiinien mukaisesti; aamupala, koulu/kerho/päivähoito, lounas, päiväunet, välipala, päivällinen, ulkoilua/leikkiä/harrastuksia, iltapala, nukkumaanmeno. Jo normaali arki itsessään on kuntouttavaa huostaan otetulle lapselle. Säännöllisen päivärytmin opetteluun voikin

kulua huomattava määrä aikaa ja henkilökunnan resursseja. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Kaikille laitoksen lapsille pyritään löytämään heidän kiinnostuksen kohteitaan vastaavia harrastus- ja liikuntamahdollisuuksia. Yksilölliset harrastukset ja niiden hyödyntäminen ovat hyvin tärkeitä asioita lapsen hoidon sekä kuntoutumisen näkökulmasta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Lasten asioista pidetään monenlaisia palaverieja. Palaverien tyyli vaihtelee laitoksen tyylin mukaan. Laitoksen sisäiset osastopalaverit ovat hyvin tyypillisiä laitosten sisällä. Osastopalavereissa käydään läpi lasten arkea ja tilanteita. Kasvatus- ja hoitosuunnitelmapalaverit ovat myös yleisiä, niissä laaditaan ja arvioidaan suunnitelmia yhdessä työryhmänä. Luonnollisesti myös vanhemmat liittyvät usein palavereihin ja heidän kanssaan käydäänkin monia viranomaispalavereja. Palaverien tavoitteena on lasten hyvinvoinnin lisääntyminen ja lapsen edun mukainen kehitys. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Kodinomaisuutta laitoksissa edistetään järjestämällä koti-iltoja. Koti-illat edellyttävät lapsia ja nuoria olemaan yhdessä kotona. Koti-illoissa tehdään jotain mukavaa ennalta suunniteltua yhdessä ja tavoitteena on yhteishengen nostatus sekä lasten ja nuorten yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Lapsen tasapainoisen kehityksen, huollon jatkuvuuden ja sijaishuollon onnistumisen kannalta on tärkeää sijaishuoltopaikan yhteistyö lapsen syntymävanhempien kanssa. Myös sijoittajan yhteistyö perheen ja lapsen kanssa on hyvin tärkeää. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Useissa laitoksissa käytetään omaohjaajaa eli lapselle nimetään saapumisvaiheessa omahoitaja/-t, jotka ovat päävastuussa lapsen asioista. Omaohjaajan tehtävänä on auttaa lasta kotiutumaan laitokseen, tukea lasta, pyrkiä luomaan kokonaiskuva lapsen sen hetkisestä ja aiemmasta elämästä, pitää yhteyttä viranomaisverkostoihin sekä yk-

sinkertaisesti rakentaa lapsen arkea laitoksessa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Pääsääntöinen työskentelytapa laitoksissa on perhekeskeisyys. Perheiden kanssa pyritään hyvään yhteistyöhön ja tarkoituksena on yhteisten tavoitteiden luominen lapsen kasvua koskevissa asioissa. Pyritään lapsen ja vanhempien väliseen yhteydenpitoon ja suhteen tukemiseen. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut, Lastensuojelun käsikirja 2015.)

4.4 Arjen haasteet

Lastensuojelulaitoksissa yksi arjen suurimmista haasteista on lasten ja nuorten erilaisuus. He asuvat kuitenkin samassa paikassa ja voivat olla täysin erilaisia persoonallisuuspiirteiltään. Osalla laitosnuorista on mielenterveysongelmia, päihdeongelmia tai käyttöhäiriöitä, jolloin pakkaa voi olla toisinaan hyvin vaikeaa asettaa toimimaan yhteisen tavoitteen ja pelisääntöjen mukaisesti. Juurikin lasten erilaiset taustat ja sijoittamisperusteet tekevät lastensuojelutyöstä haasteellista ja toisinaan hyvin kuormittavaa. Lasten työntekijältä saama huomio saattaa jakautua laitosarjessa epätasapuolisesti, sillä toiset nuoret osaavat vaatia itselleen tavalla jos toisella huomion, kun taas hiljaisemmat yksilöt voivat jäädä näkyvämpien jalkoihin. Tämä ilmiö koskettaa myös kaikkialla muualla yhteiskunnassa, eikä vain laitoksen sisällä. (Saastamoinen 2010, 93–94.)

Lastensuojelulaitoksissa jokaisella nuorella on oma sosiaalityöntekijä, joka vastaa viime kädessä nuoren asioista. Voidaan joutua tilanteisiin, joissa nuoren ohjaajan tulee myöntyä sosiaalityöntekijän päätökseen. Lastensuojelulaitoksen ohjaajalla on yleensä ottaen aina hyvin käytännönläheinen ja ajankohtainen käsitys nuoren tilanteesta, kun sosiaalityöntekijä tekee päätöksen esimerkiksi jostakin nuorta koskevasta säännöstä, ei se välttämättä ole ohjaajan mielestä ajankohtainen tai toimiva. Jos ohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä ei ole riittävän vastavuoroista vuorovaikutusta, myöntyy ohjaaja usein sosiaalityöntekijän sanaan. Vaikka sosiaalityöntekijät eivät varsinaisesti kuulu osaksi lastensuojelulaitoksen työyhteisöä, ovat heidän tekemät päätökset päivittäin läsnä lastensuojelulaitoksen työntekijöiden ja nuorten arjessa.

Laitoksissa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Vaikka laitoksissa olisikin niin sanotut vakityöntekijät, on aina tarvetta sijaisille, ja harjoittelijoita tulee oppilaitoksista entistä enemmän. Henkilöstön vaihtuvuus voi aiheuttaa omalta osaltaan levottomuutta ja hektisyyttä. Tämänkin vuoksi laitostyöntekijöiltä vaaditaan laajaa ammattitaitoa ja osaamista sekä kykyä sopeutua hankaliin tilanteisiin. (Saastamoinen 2010, 93–94.)

Monien lastensuojelulasten taustoina ovat perheet, joissa on eletty ilman selkeitä rajoja tai pelisääntöjä. Kasvatus on usein ollut melko vapaata tai sitä ei ole ollut ollenkaan. Rajat ja pelisäännöt ovatkin kasvatuksen lähtökohta, joka voi asettaa haasteita, jos kultaista keskitietä ohjaajien ja lasten välillä ei löydy. Ohjaajien tulisi myös pitää mielessä lasten yksilöllisyys, eikä antaa ajankaan kanssa lasten soluttautua massaksi, jota käsitellään päivästä toiseen. (Kataja 2012, 80-81.)

4.5 Yhteiset pelisäännöt

Lastensuojelulaitoksen arki ei pyöri ilman yhteisiä pelisääntöjä. Yhteiset pelisäännöt ovat avain kommunikointiin lasten kanssa sekä myös työntekijöiden välillä. Jos yhteisiä pelisääntöjä ei noudateta, korostuu työntekijöiden eriarvoisuus ja lapset alkavat oppia kenen kanssa kannattaa asioida mistäkin asiasta. Yhteisten pelisääntöjen noudattamattomuus asettaa henkilökunnan keskenään ristiriitaan ja toisista ohjaajista tulee suositumpia kuin toisista. Tällä on suora vaikutus myös työilmapiiriin, joka taas vaikuttaa välittömästi yleiseen työhyvinvointiin. Eihän kuitenkaan ole tarkoitus, että lapset saavat sijaishuoltopaikassaan esimerkiksi valikoida kenen ohjaajan kanssa toimittavat asioitaan.

Arjen pyörimisen kannalta olisi parasta, jos kaikkia koskisivat samat säännöt, vaikka tietysti kehitystasosta riippuvia yksilöllisiä poikkeamia on aina. Laitoksissa lapset ja nuoret yleensä tietävät talon tavat ja niistä poikkeaminen on tapa kapinoida tai osoittaa huonoa oloa. Säännöt tuovat lasten arkeen turvaa ja pysyvyyttä – heille tavat toimia ovat tuttuja ja tietävät mitä odottaa missäkin tilanteessa. Usein juuri nämä yhteiset pelisäännöt puuttuvat kokonaan sijoitettujen lasten perheistä, joten on ehdottoman tärkeää rakentaa heille tätä elämän peruspilaria.

5 TAUSTAKARTOITUKSEN TULOKSET

5.1 Kartoituksen tausta

Muodostimme taustakartoituksen valitsemiemme teemojen pohjalta, joita ovat työyhteisön hyvinvointi, työpaikan yhteisöllisyys, arvostus työyhteisössä ja yksilö työyhteisössä. Teimme näiden teemojen pohjalta avoimia kysymyksiä, sillä koemme, että näin saamme rehellisempiä ja tarkempia vastauksia. Ajattelemme, että tämä myös lisäsi pohdintaa kyseisen aiheen tiimoilla.

5.2 Työyhteisön hyvinvointi

5.2.1 Käsitys työhyvinvoinnista

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointi muodostuu kokonaisuudesta, johon vaikuttavat työntekijä itse, sekä työympäristö. He kokivat työhyvinvoinnin olevan sekä fyysistä että psyykkistä, myös työturvallisuus oli yksi tärkeimmistä esiin nousseista seikoista. Työhyvinvointi kuvaa vastaajien mielestä kokemusta työn mielekkyydestä ja tyytyväisyyttä työhön. Työntekijät kokivat esimiehen roolin ja toiminnan olevan todella tärkeä osa työhyvinvointia. Työnohjaus ja raportit koettiin tärkeiksi, jotta asiat tulee purettua ja tieto kulkee eteenpäin.

Työntekijät ajattelivat työhyvinvoinnin sisältävän hyvän tukiverkoston työntekijöiden kesken. Työhyvinvointi on heistä sitä, että otetaan huomioon toisen jaksaminen ja työkavereihin voi luottaa. Selkeä kuva omasta ja muiden työtehtävistä, sekä kohutuullinen, mutta riittävä vastuu omasta työstä koettiin oleellisena osana kokonaisuutta. Työhyvinvointi sisältää sellaisia toimia, joilla tuetaan, ylläpidetään ja kehitetään työntekijän työkykyä, jaksamista työssä, toimintavalmiuksia, sekä motivaatiota. Tämä taas ylläpitää ja lisää tuottavuutta ja toimintavalmiutta työpaikalla. Jotta työyhteisö olisi toimiva, kokevat työntekijät riittävän ammattitaidon ja mukavien työkavereiden tärkeäksi. Työn tulosten näkeminen koettiin tärkeänä.

Työntekijät kokevat saavansa ja antavansa sekä fyysistä että henkistä läsnäoloa sitä tarvitsevalle työkaverille. Työhyvinvointi on heistä kokonaisvalta jakamista ja tukemista työvuoron aikana. Useissa vastauksissa näkyi, että työntekijät kokivat töihin tulon mielekkääksi, eikä työtä koettu liian kuormittavana. Työntekijän fyysinen- ja psyykkinen terveys, sekä sosiaalisten suhteiden tila työpaikalla koettiin merkittävänä osana työhyvinvointia. Hyvinvointi työssä lisää aktiivisuutta ja halua kehittyä. Työssä jaksaminen ja henkilökohtainen hyvinvointi kulkevat vastaajien mukaan käsi kädessä.

Vastaajista työturvallisuus koostuu: työympäristöstä, työvälineistä, riittävän pätevää henkilöstöstä ja sen määrästä, turvallisuusriskien minimoinnista sekä varautumisesta vaaratilanteisiin. Turvallisuus on sitä, ettei töissä tarvitse pelätä.

Esimiehen roolin koettiin olevan avainasemassa tarkasteltaessa työhyvinvointia. Työntekijät odottavat esimieheltä joustavuutta ja ammattitaitoa. Vastaajat odottavat työnantajalta vastuullista velvollisuuksien hoitamista. Myös esimiehen läsnäolo ja tuki koettiin tärkeäksi.

5.2.2 Työyhteisön hyvät puolet

Avoin ja ystävällinen ilmapiiri esiintyi monissa vastauksissa. Työntekijät kokevat, että ilmapiiri on avoin ja ongelmista on suhteellisen helppo puhua. He kokivat saavansa toisiltaan tukea ja työyhteisössä koettiin keskinäistä kunnioitusta. Suurin osa vastanneista koki työyhteisön rehellisenä ja luotettavana.

Huumori koettiin tärkeäksi ja toimivaksi työvälineeksi työyhteisössä. Joustava ja kannustava ilmapiiri nousi esiin monissa vastauksissa. Avoin ilmapiiri edesauttaa ajatusten jakamista ja asioiden purkua. Vastauksissa esiin nousi, että työyhteisö mahdollistaa omana itsenään olon ja työyhteisö koettiin suurimmaksi osaksi kuuntelevaksi.

Kanssatyöntekijät koettiin ammattitaitoisiksi ja töihin tultiin mielellään, mikä vaikuttaa positiivisesti työskentelykulttuuriin. Osassa vastauksissa huomioitiin työnteon sujuminen kaikkien kanssa, eikä heidän tarvitse miettiä kuka milloinkin on samassa

vuorossa. Työkavereiden ja työskentelytapojen tunteminen koettiin positiivisena asiana työyhteisössä. Työyhteisössä on erilaisia persoonia ja erilaisia asioita osaavia ihmisiä, mikä nähdään usein voimavarana.

5.2.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä koettiin tärkeäksi säännöllinen työnohjaus ja palaverit. Konsultaatiot, esimiehen läsnäolo ja erityisesti positiivinen palaute työyhteisössä nostettiin monissa vastauksissa esiin. Työntekijät toivoivat enemmän virkistys- ja TYKY-toimintaa.

Palavereiden pitäminen koettiin tärkeäksi, vaikka kaikki eivät aina pääsisi näihin osallistumaan. Työntekijät kokevat, että työpaikkakokouksia on liian harvoin, jolloin ei pystytä tekemään yhteisiä päätöksiä ja työtä on vaikea tehdä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Työnteko ja lasten kasvatus muuttuvat tällöin pelkäsi suorittamiseksi ja yhteisistä käytännöistä kiinni pitäminen ja sopiminen tulevat lähes mahdottomiksi. Tämän vuoksi säännöllinen työnohjaus, johon työntekijän on mahdollista osallistua, koettiin tärkeäksi asiaksi työssä jaksamisen kannalta. Kun työnohjaus on epäsäännöllistä, ja työntekijöiden on mahdoton käydä asioita läpi, työn mielekkyys katoaa ja työn tavoitteellisuus sekä ammatillisuus kärsivät.

Konsultaatio koetaan hyödylliseksi ja sitä toivotaan lisää. Konsultaatiosta saatuja keinoja toivotaan pohdittavan työyhteisössä ja toteutettaisiin enemmän työskentelyssä. Vastauksista ilmeni, että konsultaatio edistää ja ylläpitää työssä jaksamista. Ohjaajat toivoivat mahdollisuutta toiminnan kehittämiseen ja päätöksentekoon.

Esimiehen läsnäoloa toivotaan huomattavasti enemmän. Työntekijöiden mielestä tämä edistäisi työn jatkuvuutta, eivätkä asiat jäisi roikkumaan. Työyhteisön ja työntekijän ongelmiin toivotaan keskusteluja esimiehen kanssa, jotta esimieheltä saataisiin ohjausta tilanteissa toimimiseen. Esimiehen kanssa toivotaan kahdenkeskisiä keskusteluja, sillä kaikkia asioita ei haluta käydä läpi koko työyhteisön kanssa. Esimieheltä toivottiin myös lisäkoulutusten mahdollistamista. Työntekijät toivovat sosiaalityön-

tekijöiden ja sosiaalitoimen olevan enemmän tietoisia laitosten arjesta ja käytännöistä. Laitostyöntekijät toivovat enemmän arvostusta ylemmiltä tahoilta.

Positiivinen palautteen antaminen koettiin tärkeäksi, mutta myös kehityskohteeksi. Työntekijät kokivat, että pienenkin asian takana voi olla suuri työ. Ongelmista tulisi keskustella avoimesti ja asiallisesti, jotta löydettäisiin kaikkia miellyttävä ratkaisu. Palaute koetaan tärkeäksi työn kehittymisen ja jaksamisen kannalta. Keskustelujen koettiin parantavan yleisesti tiedonkulkua. Työntekijät toivoivat tarkkuutta tietojen kirjaamisessa, jotta vuorotyö sujuu. Viestintätaitoja tulisi kehittää, jotta avoimuus lisääntyisi entisestään. Rakentavia keskusteluja toivottiin myös vaikeista asioista keskusteltaessa. Positiivisen palautteen saaminen virkistää ja työntekijä kokee onnistumisen tunteita. Osa työntekijöistä koki ohjaajilla olevan erilaisia toimintatapoja, joihin toivottiin kiinnitettävän huomiota ja yhteistä linjaa.

Työssä jaksamista edesauttaisivat Tyky-päivät ja muut työhyvinvointia ja virkeyttä edesauttavat työpaikan työajalla järjestettävät toiminnot. Yhdessä tekeminen ja yhteiset kokemukset tutustuttavat ja yhdistävät työntekijöitä. Virkistyspäivien koettiin avartavan, piristävän arkea ja tuovan uutta. Lisäksi henkilökunnan fyysisen kunnon ylläpitoon toivottiin esimerkiksi liikuntaseteleitä.

Työyhteisön hyvinvointia ylläpidetään, kun havaittuihin epäkohtiin puututaan nopeasti ja työntekijää arvostetaan ja kuullaan sekä työyhteisölle annetaan sen ansaitsema arvo.

5.3 Työpaikan yhteisöllisyys

5.3.1 Yhteisöllisyyden näkyvyys

Yhteisöllisyyden vastaajat kokivat yhteisinä keskusteluina ja päätöksinä. Yhteisöllisyys näkyy yksiköissä hyvänä yhteishenkenä. Yhteisöllisyys koettiin tärkeänä, niin positiivisissa yhteyksissä kuin haastavissa yhteyksissä. Vastauksista nousi esiin yhteisten tavoitteiden laatiminen ja niiden mukaan toimiminen osana yhteisöllisyyttä. Työyhteisö kuuntelee toisiaan ja huomioi myös työkavereiden jaksamisen.

Asioita mietitään yhteisön näkökulmasta. Pääsääntöisesti erilaisuus nähtiin rikkaute-
na ja sitä arvostettiin. Yksilön ja persoonan läsnäolo ja osallisuus muodostavat koko-
naisuuden, josta työyhteisö voi puhua ammatillisena tiiminä. Yhteisiin tapahtumiin
vastaajat osallistuvat mielellään ja tapahtumissa viihdytään. Hyvin positiivisena koet-
tiin lasten ja ohjaajien yhteiset toiminnot, kuten pelit ja retket.

Osa vastaajista koki, että yhteisöllisyys on rakoillut viime aikoina ja toivoivat sen
kehittyvän tai palautuvan entiseensä. Yhteisten tavoitteiden ja päämäärien muodos-
tamiseen toivottiin tarkkuutta. Esiin nousi myös sooloilu, johon esimieheltäkin toi-
vottiin tarttumista. Sooloilun koettiin vaikuttavan hyvin negatiivisesti työyhteisöön.
Sooloilu hankaloittaa lastensuojelulaitoksen arkea, sillä työ ei ole johdonmukaista,
jos eri ohjaajat toimivat eri sääntöjen mukaan.

Vastauksista näkyi huoli vaihtuvasta henkilökunnasta ja sen vaikutuksista yhteisöllis-
syyteen. Vaihtuvat sijaiset ja muut työyhteisöön vaikuttavat henkilöt kuten työkokei-
lijat koettiin rikkautena, mutta myös toisinaan hyvin haasteellisina. Tämän vuoksi
yhteisten pelisääntöjen noudattaminen on erittäin tärkeää, jotta nämäkin henkilöt op-
pisivat talon tavoille mahdollisimman nopeasti.

5.3.2 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyydellä tarkoitetaan osapuolten yhteistyötä arkisten ja elämänarvoja
toteuttavien tavoitteiden saavuttamiseksi. Ratkaisut löytyvät tarkastelemalla resursse-
ja ja tulevaisuutta. (Sundman 1994.)

”Jos jokin ei ole rikki, älä yritä korjata sitä

Kun tiedät mikä toimii, tee lisää sitä

Jos jokin ei toimi, tee jotain muuta” (DeJong P. & Kim Berg 1997)

Ratkaisukeskeisyys näkyy vastaajista arjessa niin, että eri tilanteet pyritään selvittä-
mään saman tien ilman liiallista pohdintaa. Isompiin ongelmiin tai kehityskohtiin

odotetaan koko työyhteisön mieltävän ratkaisua. Lasten ongelmia ja epäkohtia pyritään ratkomaan koko työyhteisön voimin.

Osa vastaajista oli sitä mieltä, että ratkaisukeskeisyys ei näy jokapäiväisessä arjessa tai muuten tarpeeksi. Ratkaisuiden tekeminen on valitettavasti usein vain yhden tai kahden ihmisen vastuulla, johtuen vuorossa olevien henkilöiden määrästä. Vaikka ratkaisun tilanteessa tekisi vain yksi ihminen, toivottiin, että tilanteet läpikäytäisiin myöhemmin yhteisillä raporteilla. Näin saataisiin lisää ammatillista näkökulmaa ja mahdollistettaisiin tilanteiden purkaminen. Työyhteisön koettiin hyötyvän siitä, että ongelmien ja vaikeiden tilanteiden puntaroinnin sijaan, katsetta siirrettäisiin enemmän tulevaisuuteen. Näin panostettaisiin ratkaisuiden etsimiseen sekä niiden toteuttamiseen käytännössä. Työyhteisössä esiintyy myös pitkittyneitä ratkaisemattomia asioita, joiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin.

5.3.3 Tavoitteellisuus

Lastensuojelutyötä suunnitellaan, johdetaan ja toteutetaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Työn teko tehostuu tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden avulla. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen [www-sivut](http://www.sivut), Lastensuojelun käsikirja 2015.)

Vastaajat kokevat tavoitteellisuuden näkyvän ohjaajien huomatessa lasten ja nuorten käyttäytymisessä tai toiminnassa haasteita. Haasteellisia tilanteita ja tekijöitä puretaan selvittämällä syitä ja taustatekijöitä. Tällä tavalla luodaan toimintatapoja tilanteiden ratkaisemiseksi. Yhteiset pelisäännöt tekevät työstä tavoitteellisempaa. Vastaajat huomioivat etteivät tavoitteet aina ole yksilöllisiä, eikä keinoja niiden saavuttamiseen ole mietitty riittävästi. Tavoitteita laatiessa korostettiin lasten ja nuorten yksilöllisten voimavarojen ja elämäntilanteiden vaikutusta. Työntekijöiden mielestä tavoitteellisuuteen ja suunnitelmallisuuteen tulisi aina pyrkiä.

Tavoitteellisuus voi näkyä työyhteisössä myös työoloihin riippuvaisena tekijänä, esimerkiksi keskusteltaessa työturvallisuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Raporteilla ja palavereissa tuodaan esiin epäkohtia, joita on havaittu ja niihin pyritään

yhdessä löytämään ratkaisukeinoja. Tavoitteellisuus näkyy siinä, että koko työyhteisö pohtii asiakkaiden asioita sekä muita työympäristöön vaikuttavia tekijöitä.

Myös tavoitteellisuutta tarkasteltaessa työntekijöillä nousi esiin huoli esimiehen vähäisestä läsnäolosta. Tavoitteiden koettiin olevan vanhentuneita ja niiden päivittämistä hankaloittaa työntekijöiden kokema jatkuva kiire. Kun työyhteisön tavoitteet koetaan vanhentuneiksi, toimitaan ilman yhteisiä päämääriä tai kannatellaan arkea vanhentuneiden toimintatapojen avulla.

5.4 Arvostus työyhteisössä

Tuen antaminen työkavereille oli vastaajista tärkeää. Kuunteleminen, kehuminen, kiittäminen, positiivisen palautteen antaminen, ystävällisyys, neuvon tai mielipiteen kysyminen ja luottamus olivat keinoja, joilla työntekijöiden mielestä voidaan näyttää arvostusta työyhteisössä. Ilo ja hymy tuovat työskentelyyn myönteisyyttä, joka tukee arvostavaa ilmapiiriä.

Vastauksista ilmeni, että kuunteleminen on yksi tärkeimmistä keinoista näyttää arvostusta. Kuuntelemisella koettiin osoitettavan, että työkaverin kertoma on merkityksellistä ja arvokasta. Kuunteleminen on myös toisten näkökulmien ja eriävien mielipiteiden huomioon ottamista, johon positiivisesti suhtautumalla näytetään arvostusta.

Vastaajat pitivät tärkeänä positiivista palautetta ja kehumista onnistuneesta työstä. Kehu, kannustus ja kiittäminen ovat isossa roolissa, kun puhutaan työyhteisön arvostuksesta ja sen näyttämisestä. Myös työkavereista kuullut kehut oli työntekijöiden mielestä tärkeää toimittaa oikeaan osoitteeseen. Vastaajat pyrkivät aina kiittämään ja kehumaan työkavereitaan mahdollisuuden tullen. Myös yhteistyökumppaneilta ja asiakkailta saatu hyvä palaute ja kohtelu saavat työntekijän tuntemaan arvostusta.

Asioita haluttiin myös tehdä työkaverin puolesta, jotta kevennettäisiin toisen työtaakkaa. Tällaisissa tilanteissa muistettiin kuitenkin pitää auttaminen arvostavissa rajoissa, ettei työkaveri koe, että hänen reviirilleen tullaan ja varpailleen astutaan. Jos

työkaveri kokee, että hänen varpailleen astutaan, näkyy tämä työyhteisössä epäluottamuksena kollegaa kohtaan. Näin ollen ilmapiiri ei ole arvostava.

Toisten kysyessä mielipidettä tai neuvoa, koettiin oma työ arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. Mielipidettä tai neuvoa kysymällä työkaverit voivat osoittaa toisilleen heidän olevan arvokas osa työyhteisöä. Kun työntekijä osoittaa arvostusta yhteisesti tehtyä työtä kohtaan, näyttää hän arvostusta myös työkavereiden tekemää työtä kohtaan. Vastaajat kokevat itsensä arvokkaiksi tilanteissa, joissa muut ovat antaneet tilaa toimia työntekijän parhaaksi katsomalla tavalla, eriävistä mielipiteistä ja toimintatavoista huolimatta.

Arvostus muita kohtaan ja arvostus työntekijää itseään kohtaan - kysymykset pitivät vastaajista sisällään hyvin paljon samankaltaisia asioita. Päätimme tämän vuoksi tuoda vastauksista esille suoria lainauksia:

”Aina silloin tällöin huomaan, että jokin sanomani tai tekemäni asia tulee jossain vaiheessa vastaani muidenkin sanomana tai tekemänä, vaikka en ole tarkoittanut ”opettaa” ketään. Silloin koen, että ”malliani” toimia on pidetty hyvänä ja otettu käyttöön, eli minua on arvostettu. Arvostus näkyy myös siinä, että huomioidaan jollakin positiivisella tavalla minun tekemäni työ, esimerkiksi kiittämällä. Myös tuen antaminen erilaisissa tilanteissa tai antamieni seurausten tukeminen ja niiden mukaan toimiminen.”

”Palaute eri tilanteissa sekä annetaan mahdollisuus tehdä asioita ilman, että niihin puututaan jälkikäteen. Koen arvostusta esimerkiksi silloin, kun saan palautetta työkaveriltani siitä, että olen hänen mielestään tehnyt työni hyvin tai esimerkiksi toiminnut työyhteisössä positiivisella tavalla.”

Vastauksista voidaan päätellä, että avoimuus, luottamus ja rehellisyys rakentavat arvostavaa ilmapiiriä työyhteisössä. Vastaajat nostivat monia samoja asioita esiin vastauksissaan, joka kertoo työyhteisön kannattavan hyvin samankaltaisia keinoja arvostuksen näyttämiseksi. Tämä on tärkeää hyvinvoivan työyhteisön ja sen kehittämisen kannalta. Myös työyhteisön kesken jaetut vastuualueet saivat työntekijät tuntemaan itsensä arvokkaiksi työyhteisön jäseniksi saamansa luottamuksen kautta.

5.5 Yksilönä työyhteisössä

Laitoksen kiireinen arki ja työntekijöiden vähäisyys luo toisinaan haasteita päästä toteuttamaan omia vahvuuksiaan työssä. Yleisesti ottaen kuitenkin vastaajien mielestä vahvuuksia pääsi toteuttamaan usein, sillä erilaiset asiakastilanteet mahdollistavat tämän. Työtä tehdään suurimmaksi osaksi omalla persoonalla, jolloin työntekijä vahvistaa työyhteisöä tuomalla peliin omat vahvuutensa. Erilaisuus koettiin tämänkaltaisessa työssä rikkaudeksi.

Tilanteita, joissa työntekijät pääsevät toteuttamaan vahvuuksiaan, olivat esimerkiksi: ohjaustilanteet lasten ja nuorten kanssa, koti-iltojen ja muiden teema-päivien suunnittelu sekä työntekijöiden kesken jaetut vastuualueet. Omat vastuualueet koettiin motivoiviksi. Osa vastaajista koki itsenäisen työskentelyn antavan mahdollisuuksia omien vahvuuksien hyödyntämiseen. Vastaajat kokivat omien vahvuuksiensa liittyvän yhteistyötaitoihin, empaattisuuteen ja sosiaalisuuteen. Vastaajat nostivat esiin henkisiä vahvuuksiaan, luonteenpiirteitään, mielenkiinnon kohteitaan ja harrastuksiaan.

Jonkin verran vastauksista ilmeni, että tietyt asiat kuten kiire ja resurssien puute toisinaan rajoittavat vahvuuksien hyödyntämistä työssä. Pakolliset työtehtävät tulee hoidettua, mutta aika ei riitä omien vahvuuksien ja luovuuden käyttämiseen. Työntekijät toivoivat saavansa enemmän tukea muilta työyhteisön jäseniltä toimintaansa.

5.6 Sana on vapaa

Vastaajat kokivat aiheen todella tärkeäksi, ajankohtaiseksi ja kehittämiskelpoiseksi. Kysymys herätti vastaajissa erilaisia ajatuksia ja vastauksissa ilmeni useita eri teemoja, joita olivat muun muassa YT-neuvottelut, työyhteisön ulkopuoliset jäsenet, esimies, kehittämisajatukset sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.

Vastaajista kuulosti kurjalta, kun töissä puhutaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja todetaan kuitenkin, ettei johtajaa tuolla toimistolla oikeasti kiinnosta ehdimmekö viettää aikaa perheidemme kanssa. Jos ihmiset ajetaan kovin ahtaalle, työ-

motivaatio katoaa ja itse kukin käy töissä vain kun on pakko, etsien samalla uutta työpaikkaa.

Työntekijät toivoivat, että saisivat hallinnoiden asioiden saralla olla rauhassa, kuten vastaavien ohjaajien muutoksien, sekä YT-neuvottelujen osalta. Tällöin he voisivat keskittyä itse ohjaustyöhön, sekä työilmapiirin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työyhteisön on vaikea tehdä laadullista työtä, kun kaikesta säästetään ja työntekijät vedetään melkein viimeisilleen.

”Työhyvinvointi on todella tärkeä asia ja vaikuttaa työssä viihtymiseen. Työhyvinvointiin pitää panostaa ja tehdä työpaikasta sellainen, jossa työntekijöiden on turvallista ja mukava toimia. Esimiehen pitää puuttua työhyvinvointia heikentäviin asioihin jämäkästi. Työhyvinvointi vaikuttaa selvästi työmotivaatioon ja työn tulokseen.”

”Toivosin, että omassa työyhteisössäni tapahtuisi muutoksi työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Työhyvinvointi on selkeästi huonontunut viimeisen vuoden aikana ja toivoisin, että esimiehen läsnäoloa lisättäisiin. Nykyisellään työyhteisössä on liikaa sooloilijoita, jotka eivät pelaa samoilla säännöillä. Vastuu työhyvinvoinnista on varmasti yhteinen, sillä olemmehan kaikki työhyvinvoinnin tekijöitä. Oma työmme ei silti yksin riitä – työhyvinvointi on myös esimiesten, työnjärjestäjien ja yhteiskuntamme asia.”

”Työyhteisön tuki on erityisen tärkeää tässä vaativassa työssä, ilman sitä tätä työtä ei jaksaisi tehdä.”

6 PROJEKTIN ETENEMINEN

6.1 Projektin tausta

Olemme sosionomi-opiskelijoita ja olemme käyneet lastensuojeluun, nuorisokasvatukseen ja perhetyöhön liittyvät ammattiopinnot. Opintojen ohella meille on karttunut työkokemusta lastensuojelulaitoksista. Idean opinnäytetyöhömme saimme keskustellessa laitoksien henkilökunnan ja esimiehen kanssa. Halusimme tehdä jotakin

konkreettista ja oikein kohdennettua. Tämän vuoksi teimme taustakartoituksen ja kosimme kansion tukemaan työyhteisön hyvinvointia.

6.2 Opinnäytetyön työelämäyhteys

Opinnäytetyöhömmä liittyvä projekti kohdistui yhteistyökumppanimme kahteen pitkäaikaissijoitettujen lasten laitoksiin. Tutkimuksestamme hyötyvät kyseisten laitosten työntekijät ja työyhteisöt, sekä laitosten asiakkaat. Lastensuojelulaitoksissa työhyvinvointi näkyy konkreettisesti myös asiakkaiden arjessa. Lisäksi projekti antaa konkreettista tietoa myös kyseiselle organisaatiolle heidän yksiköidensä työhyvinvoinnista.

Olemme keskustelleet toimeksiantajan kanssa yksiköiden tarpeesta tämän kaltaiseen tutkimukseen. Olemme yhdessä yhteistyökumppanin kanssa työstäneet opinnäytetyömme toteutusta ja lopputuotosta.

6.3 Projektin tarkoitus ja tavoite

Tarkoituksena oli nostaa esiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja niiden kehittämismahdollisuuksia. Tavoitteenamme oli saada laitosten työntekijät ajattelemaan työhyvinvointiin liittyviä asioita, erityisesti oman käytöksen vaikuttavuutta koko työyhteisöön. Pyrimme tällä tavoin saamaan kyseisille työyhteisöille keinoja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. ”Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin” lopputuotoksen esittelytilaisuudessa avaamme tekemäämme kansiota ja sen sisältöjä. Kansiota on tarkoitus tulla väline, johon työntekijät voivat palata aika ajoin ja pysähtyä pohtimaan työyhteisön hyvinvointia.

6.4 Aineistonkeruu ja eettisyys

Toteutimme opinnäytetyömme tekemäämme taustakartoitusta hyödyntäen. Kartoituksen pohjalta laadimme lopputuotoksen, jonka tarkoitus on tukea ja kehittää laitosten yhteisöllisyyttä, arvostusta ja näin ollen työhyvinvointia kokonaisuutena. (LIITE

2) Työmme on vahvasti projektiluonteinen. Toteutimme taustakartoituksen nimettömänä e-lomakkeella. Opinnäytetyössämme yhdistyvät kartoituksen pääkohdat ja teoreettinen tieto sekä tuloksista syntyvä lopputuotos.

Toimitimme yksiköihin saatekirjeen, josta löytyi tieto kyselystä ja sen tarkoituksesta. Lisäksi kerroimme kirjeessä, että kysely toteutettiin anonyyminä. Oletamme, että näin saimme luotettavampia ja rehellisempiä vastauksia. Saatekirjeestä löytyi myös päivämäärä, johon mennessä kyselyyn tulee vastata. (LIITE 1)

Kun olimme toimittaneet tämän kirjeen, laitoimme yksiköiden sähköpostiin saataville linkin, jonka kautta he pääsivät vastaamaan kyselyymme. Laitoimme kyselyn internet-osoitteen myös kirjeeseen, varmistaaksemme että jokainen löytää kyselymme ja siihen vastaaminen on mahdollisimman yksinkertaista työntekijöille.

6.5 Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin -kansio

Tekemämme taustakartoituksen vastauksien perusteella valitsimme esille nousseet teemat lopputuotokseen. Näiden teemojen pohjalta kokosimme ”Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin ” lopputuotoksen.

Tuotoksemme auttaa hahmottamaan työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä, auttaa ylläpitämään ja kehittämään toimivaa sekä hyvinvoivaa työyhteisöä. Perehdyimme vastaajien näkemyksiin yhteisöllisyydestä, työhyvinvoinnista ja niiden vaikutuksista työyhteisöön sekä työskentelyyn. Vastausten perusteella nostimme työntekijöitä puhuttaneita teemoja esiin.

Lopputuotos käsittelee arvostusta, toisten tukemista ja huomioimista, esimiehen panna ja merkitystä sekä yhdessä tekemisen tärkeyttä, sekä omaa hyvinvointia. Jokaisen teeman ympärille kokosimme vinkkejä ja pohdittavaa. Toivomme, että tuotos herättää ajatuksia ja saa työntekijät pohtimaan työyhteisöään ja sen kehittymistä.

6.6 “Yhdessä eteenpäin – eväitä työhyvinvointiin” –kansion esittely

Pidämme kansion esittelytilaisuuden toimeksiantajamme tiloissa. Tilaisuudelle on varattu aikaa yksi tunti. Tilaisuuteen osallistuvat: toimeksiantaja, yksiköiden henkilökuntaa, ohjaava opettaja sekä opponoijamme. Aloitamme tilaisuuden ”Yhdessä eteenpäin - eväitä työyhteisön hyvinvointiin” kansion esittelyllä. Kerromme opinnäytetyöprojektimme taustoja ja etenemistä lyhyesti. Kertaamme opinnäytetyön ja lopputuotoksen tarkoitusta ja tavoitteita.

Jaamme oppaat työyhteisölle ja läpikäymme kartoituksesta saamamme tulokset teemoittain. Tilaisuudessa on tarkoitus osallistaa työntekijöitä. Pyrimme luomaan vapaan ja keskusteleavan ilmapiirin.

Tilaisuuteen kuuluu myös toiminnallinen osuus, jossa työntekijöitä aktivoidaan SWOT-analyysin avulla. SWOT-analyysi on väline, jolla voi analysoida työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja toimintaympäristöä kokonaisuutena. SWOT-analyysin tulosten avulla voidaan tunnistaa työpaikan vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (Opetushallituksen [www-sivut](http://www.sivut), 2016.)

Toteutamme SWOT-analyysin pareittain tai pienryhmissä. Analyysit puretaan yhteisen pohdinnan kautta, jossa jokainen pari tai pienryhmä esittelee lyhyesti oman analyysinsä. Toivomme analyysin herättävän keskustelua. Lopuksi kiitämme opinnäytetyössämme mukana olleita.

6.7 Tilaisuuden toteutuminen

Aloitimme tilaisuuden tiiviillä alustuksella, jonka jälkeen kävimme läpi kartoituksen tuloksia. Istuimme kaikki saman pöydän ääreen ja pyrimme luomaan avoimen sekä keskusteleavan ilmapiirin.

Koimme tuloksien läpikäymisen oleellisemmaksi ja loogisemmaksi, joten esittelimme ne ensin kansion esittelyn sijaan. Kansion esittelimme lyhyesti tulosten analysoinnin jälkeen. Tulosten läpikäyminen herätti keskustelua tilaisuudessa.

Teettämämme SWOT-analyysi osoittautui toimivaksi ja innostavaksi tavaksi osallistaa henkilökuntaa. Pareittain tehdyn analyysin purkaminen herätti lisää ajatuksia ja keskustelua aiheesta.

Tilaisuus oli kokonaisuudessaan onnistunut. Saimme luotua tilanteesta rennon ja keskustelevan.

7 POHDINTAA

Opinnäytetyömme aihe on puhuttava ja sen merkitys korostui edelleen opinnäytetyötämme tehdessä. Niin vastaajissa heränneen keskustelun kuin uusien mediassa esiin tulleitten tapausten kautta, aihe pysyi ajankohtaisena. Tekemäämme kartoitukseen vastasivat lähes kaikki työntekijät - vastaukset olivat pitkiä ja sisälsivät paljon pohdintaa. Tämä on mielestämme osoitus siitä, että aiheemme on ollut tärkeä ja opinnäytetyömme lopputuotos on tarpeellinen.

Lopputuotostamme, eli kansiota kokosimme kartoituksen, kirjallisuuden sekä omien kokemusiemme ja havaintojemme kautta. Tavoitteenamme oli saada aikaan keskustelua työyhteisön hyvinvoinnista ja koemme, että tämä tavoite on täyttynyt. Kysymyksissä päätimme kartoittaa myös ratkaisukeskeisyyttä ja työn tavoitteellisuutta työntekijöiden näkökulmasta. Käydessämme kartoituksen vastauksia läpi, havaitsimme, että työntekijät eivät kokeneet näiden asioiden liittyvän suoranaisesti työyhteisön hyvinvointiin. Jätimme tällä perusteella opinnäytetyössä tavoitteellisuuden ja ratkaisukeskeisyyden käsittelemisen vähemmälle. Tarkemmin mietittynä, olisimme voineet jättää myös nämä kysymykset taustakartoituksesta pois. Paneuduimme työsämme niihin teemoihin, joita vastaajat nostivat esiin.

Ensimmäinen versio opinnäytetyösuunnitelmasta osoittautui puutteelliseksi, opinnäytetyöprosessin aikana suunnitelman merkitys on konkretisoitunut. Lopullisen opinnäytetyösuunnitelmamme tekeminen sujui kuitenkin helposti, kun tiesimme mitä

teemme. Opinnäytetyöprosessimme lähti hyvin käyntiin ja etenimme suunnitelman mukaisesti. Kansion teimme lopuksi ja saimme siitä itsemme näköisen. Koemme, että tekemämme lopputuotos on helppolukuinen ja selkeä. Se käsittelee vastaajien esiin nostamia asioita ja näin ollen on kohdennettu oikein.

Opinnäytetyöprojekti on ollut antoisa ja antanut meille paljon eväitä tulevaan työelämään. Projektimme avulla olemme oivaltaneet, kuinka paljon omat asenteet ja toimintatavat vaikuttavat koko työyhteisöön ja sen hyvinvointiin.

LÄHTEET

Jäppinen A-K. 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Kataja K. 2012. Lapsuuden rajoilla. Turku: Turun yliopisto.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Opetushallituksen www-sivut. Viitattu 10.5.2016.

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi

Paasivaara, L & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.

Saastamoinen K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa. Helsinki: Edita.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille - Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sosiaali- ja Terveysministeriön www-sivut. Viitattu 31.1.2016.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sundman, P. 1994. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. Viitattu 15.2.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat/ratkaisukeskeinen-tyoskentely>

Talentian www-sivut. Viitattu 1.2.2016.

http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/tyoyhteiso

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. Viitattu 9.12.2015, 1.2.2016, 25.2.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. Viitattu 1.2.2016.
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

SAATEKIRJE

Opiskelemme Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosiaalialalla sosionomin tutkintoon. Yksi osa opinnäytetyötämme on työhyvinvointikartoitus, joka toteutetaan Porin kaupungin pitkäaikaissijoitettujen lasten laitoksiin.

Kartoituksemme avulla perehdymme työhyvinvointiin ja pyrimme löytämään keinoja sen kehittämiseen. Lopputuotoksena teemme teille työhyvinvointikansion.

Tutkimuksen tekemiseen on saatu asianmukainen lupa. Kyselyn vastaamiseen on aikaa joulun ja uudenvuoden pyhien vuoksi neljä viikkoa. Vastausaika on 14.12.2015–8.1.2016.

Kyselyyn vastataan nimettömänä e-lomakkeella. Ohessa linkki lomakkeeseen.

(Linkki kyselyyn)

Ystävällisin terveisin,
Melina Kivioja ja Anneliina Peltomaa



Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa
www.theseus.fi.

1. Mitä mielestäsi työhyvinvointi sisältää?
2. Mitä hyvää koet työyhteisössäsi?
3. Miten itse kehittäisit ja ylläpitäisit työyhteisösi hyvinvointia?
4. Miten työpaikallasi näkyy yhteisöllisyys?
5. Kuvaille, miten ratkaisukeskeisyys ja tavoitteellisuus näkyy työyhteisössäsi?
6. Miten näytät työkavereillesi, että arvostat heitä?
7. Miten muiden työntekijöiden arvostus sinua kohtaan näkyy?
8. Mitkä asiat saavat sinut tuntemaan itsesi arvokkaana osana työyhteisöä?
9. Miten pääset toteuttamaan henkilökohtaisia vahvuuksiasi työssäsi?
10. Mitä muita ajatuksia aihe sinussa herättää? Sana on vapaa.